

(4) ヒアリング調査 (事業所調査)

①目的

各種アンケートでは聞き取れなかった内容や、詳細を理解したい内容を明らかにするためにヒアリングを実施した。

特に、「質が良い支援」を行う人材の行動特性の共通項の把握に繋げることを目指す。

②概要

全国の児童発達支援センター、児童発達支援事業所、放課後等デイサービスの責任者や管理者にヒアリングを行う。

地域、規模、法人格が偏る事の無いように12事業所を選定する。CDS会員外も対象にする。好事例と言われる事業所に限定しない。

報告書には匿名とすること、謝礼は無いことを事前に伝えて依頼状及びヒアリング調査票を事前に送付して依頼をし、10事業所からヒアリング実施の許可を得た。

ZOOMあるいは対面で1時間から1時間半程度のヒアリングを実施する。実施者は複数名とし、質問者と記録者を分けて行う。

ヒアリング結果をまとめ、考察する。

③結果

10事業所のヒアリングのまとめは以下の通りである。事業者名が特定されることの無いように内容を一部加工している。

1. 質の良い支援とは

1-1. 貴事業所における質の良い支援とはどういったものと考えますか。

- ・ 本人(子ども)に楽しく面白かったという一日を送らせることができること。
- ・ 親御さんが安心して子どもを送り出せる、子育てにきちんとフィードバックできること。家族が安心して相談できる。
- ・ 保護者や利用者さんに寄り添った支援をしてきた。法人としては、一般の保育園、高齢者、障害者就労まである法人なので、ライフステージがかわる中で、その時々課題はかわる。先のことを見通しながら、意識しながら関わることがひとつある。
- ・ 子どもを理解できるようになっていること。子ども目線。子どもたちが何を求めているか、何をしたいかにあわせて、職員が考えて動いてやってねというのは、毎日頃言っている。

- ・とにかく子どもたちがいかに楽しく過ごせるかということ。日常的な子ども目線のことをしてあげることが、子どもの発達上いいと思っている。
- ・100人いたら100色である。それぞれの子どもの特性や家庭環境を加味したうえでアセスメントして、見えてきた課題に対してチームで取り組む。人生楽しめる大人になって社会にでていくことを目標にしている。生まれてきてよかったという想いや、ひとに言われて何かをするのではなくて自分でしたいという気持ちがあることなど、自発的な生き方ができる大人になってほしいと思っている。
- ・計画に基づいた支援内容が複数の職員・チームで共有され実施されることが第一である。そのためには子どもたちのアセスメントがきちんとできることも重要である。ただし子どもは計画通りに動くわけではないため、子どもたちに応じてその場で対応できる。また効果測定ができて保護者にフィードバックできる。この一連の流れがきちんとできることが質の良い支援であると思う。
- ・子ども中心でできているかどうか。子どものニーズをとらえた実践ができているか。訪問をやっている中で、一定時間静かに座ってられる、といわれることもあるが、それだと子ども中心になっていない。そういうことがわかること。
- ・能動的で創造的な支援ができることよい。
- ・子ども中心+実効性が大事。
- ・スタッフに専門者集団的文化を求めており、それがすべてであると質のよい支援になる。
- ・子どもに返されるかどうかが大事。
- ・子どものQOLにつながる支援。今と未来に貢献。
- ・質の良い支援とは、以下のような目的にそって行われる支援であり、それができる方が良い支援ができる方と考える。

発達障がい児支援の最重要課題は二次障がいを防ぎ、または悪化させないことと思われる。そのためには自己肯定感を大切にできるかかわり方や関係づくりがカギとなる。保護者支援もこの観点から不安になる保護者を支え、保護者と共に子どもを支える関係づくりが大切であり、さらに関係機関との連携が重要となると考える。その際、子どもが単に「支援される人」という受動的な立場にならず、「自分の特性を活かして主体的に生きていこうとする人」として能動的に成長していくためには、当事者である子どもがその視点から何を感じ、何を考えているかということの理解を、定型発達者のそれではなく、当事者視点で深めていくことが必要となる。以上のことを前提として、その子の個性を理解し、特性を活かしてその子なりにこの社会で周囲の人々とのつながりの中で豊かに生きられる場を模索し、またその力に応じて活躍できる力を養っていくことが目指される。

ただし、一点付け加えるべきは、一見「センスがない」と言われる支援者が、特定の子や特定の状況、あるいは周囲のスタッフとの協力関係の作り方によって、素晴らしい力を発揮することがあるという点である。「良いセンス」は単にそのスタッフ個人の内部にあるのではなく、相手との関係、周囲とのバランスの中に実現するものである、という点は特に強調すべきと考える。

さらに言えば、平均的な質の良い支援を追究するのではなく、「ある特定の子どもに対する」「質の良い支援」とは何か？ということ、支援経験や熟練の度合いに関わらず、子どもに関わる大人たちが一緒に考えることのできる体制を作ることも、支援にとって大事なことだと思われる。

- ・理想とする支援は、一日が終わった時、子どもたちが楽しかったと感じること。また、保護者、担任が共通の狙いを理解して子どもに向かっていること。

1-2. 質の良い支援ができていますか？

- ・子どもの発達過程を理解する。定型発達をベースに育ちにくさの困り感を解説できる。
- ・しっかり子どもがみれている。子どもの発達を細かく理解できている。今の発言や関わりがどうだったか等、自分を客観視して評価できる。
- ・ひとは子どもの発達段階をきちんと評価できる。その子どものデマンドではなくてニーズ分析ができて個別支援計画に落とし込める。支援内容の組み立てについては発想の豊かさにも繋がる。子どもを目の前にしたときにいかに豊かに発想できるか。また目の前の子どもに合わせて中期的にプランを変えていけることも大事である。またグループで指導しているため複数職員で携わることもあり、チーム間で情報や方向性を共有できることが質の良い職員だと思う。
- ・知識もそうだが優しさも大事と思っている。6年程前までは発達障害理解も進んでおらず知識が求められたが、いまは保護者もよく調べており保護者よりも深い知識を教えることも難しくなっている。一周回って優しさや温かさなど人間性などが大切だと思った。
- ・インクルーシブの問題、社会モデルへの切り替え、アセスメントに基づく支援ができていますか、きちんと目的をもって、妥当性のある支援ができていますか、その子の存在とか、自尊心を高めることができていますか。
- ・支援スキルや知識はもちろん計画をたてるスキル、コミュニケーションも関係する。ビジネススキルとしての論理思考や課題解決スキルも大事。
- ・支援が個別療育ということもあり、子どもの現在の状況をしっかり把握し、その子に合わせた療育が提供できる方。

1-3. 質のよい支援をするために、何が必要と考えますか。(例：経験年数、研修、センスなど)

- ・ケースの積み重ね。子どもの発達過程の理解。それらを積み重ねられる事業所の土壌。
- ・経営理念と発達支援方針がしっかりと掲げられていること。
- ・発達支援を提供していく上での事業所としての「発達支援の指針」とか「発達支援法」があること。例えば「宇佐川理論」「感覚統合」「ABA」等、発達支援の柱となるものが事業所として確立されていること。
- ・何か子どもたちに言われたり、トラブルのとき、引き出し（前にあったなというもの）の数が多いほど、経験が多いほど、即座に子どもたちに対応できる。
- ・福祉は人であり、人材が大事である。やる気のある人を確保できるかどうかが大事。
- ・法人としての異動もあり、同じ職員が固定というのは難しい。職員のライフサイクルもかわってくるため、働き続けるのが難しい、長い時間は勤務できないということもある。法人としては事業所がいくつかあるため、異動しながら仕事を続けられるようにしている。パズルではないが組み合わせをしていきながら、やりがいをもって働いてもらえるようにしている。そのような中で、ベテランが新しい職員に経験をつなげることを意識しながらやっているが、実際には難しいと日々頭を悩ましている。
- ・支援の質を担保するために、職員一人一人のやりがいを大切にしている。働くことの意識が変わりつつある時代で、感覚的などころが今の若い人と少し違うこともあり、苦労はあるが、やっていかないといけないことだと思っている。
- ・情緒障害児短期治療施設の経験者は遊ばせ方がうまい。子ども目線が強い。ダメなことはダメといえる。子どもがやりたいという中でも、子どもの気持ちをきいた上で「じゃあどうする」という声かけができる。
- ・保育士から来た人は戸惑う。そこをうまく教えながらやってほしいと管理者にお願いした。
- ・「柔軟性」や「聞く耳」「学びつづける意欲」「センス」「職場環境」は大事である。自分の人生観や固定観点にとらわれなくて、この子にとっての必要なことを話し合い、柔軟に対応できることが素質として重要である。同業からきた中途採用の人は、前職でやっていることがプライドとして残ってしまい、例えば自分なりにアセスメントして介助してしまう。なにかあったときに「でも」ではなくて「そうなんだ」と言えることが大事だとおもっており、それができるとどんどんと世界が広がっていく。職場環境については、ヒエラルキーだけではなくて言いたいことが言い

合えて支援に繋げていけること、そしてアプローチの理由まできちんと話せることが大事である。またわかる言語で話せるような言語化も大事である。

- ・ 支援に必要なスキルが体系的に明示されていること。明示されたスキルを得るために、研修を受けたり環境が整っていることが大事。学ぶ中身と学ぶ環境が整っていることが大事。
- ・ パフォーマンスとして支援の質が高いということは必要だが、支援をチームでする以上、職人技的な部分だけでは難しい。
- ・ 職員文化を大事にしている。
- ・ センスというより理念。理念ができているか。

1-4. 経験の長さや「質の良い支援」は相関関係があると思いますか。

- ・ 経験の長さは確かに大切とは考えるが、そもそもの人格も重要視したい。組織の発達支援をしっかりと理解し、共感してそこで自分の実践を積み重ねていく姿勢のある職員が多くいればいるほど、質は担保されると思う。様々な発達支援事業所を渡り歩いてきて、経験だけ長いだけでは、難しいと思っている。
- ・ 経験があるに越したことはないが、経験年数には必ずしも比例しない。勉強する気持ちとかそちらのほうが大事。
- ・ 支援の質と経験年数は、あるともいえない、ないともいえない。難しい。若い方は、最近のことを身に着けてから入ってくることもある。経験が長いと安定感や経験豊富なところのよさがある。年数のある方でも積極的に色々なことを吸収することもあれば、そうでないこともある。一概にはいえない。ひとそれぞれ。
- ・ 経験年数（年数というより、子ども達とどれだけ長く関わったかの時間）は、子どもを理解する気持ちに影響する。ただし、経験年数というよりは子どもとどれだけ関わったか、子どものことをどれだけ本気で考えてきたかということに関連していると思う。そのように取り組んでいると、受け止めかたなどの引き出しが多くなって即座に対応できるようになってくる。
- ・ 引き出しがいっぱいあっても使い方がちがうという場合もあるが、5年目くらいからある程度仕事が面白くなってくると思う。
- ・ 一概にはないと思う。正比例ではない。「聞く耳」があるひとであれば正比例に近くなると思うが、自分のなかの結論で何年も経ってしまう人は成長しない。
- ・ 経験年数は関係していると思う。ただ経験年数が長ければ質の良い支援が展開できるわけではない。
- ・ 関係ない。経験の長さではない。経験の質。いいところで経験するといいいが、悪いところで経験すると悪影響。

- ・関連はすごくする。特に知識を持ってこどもに関わったことが長い方は、支援がよくなる傾向はある。経験の長さだけではないので因果関係とまではいえないが、影響はある。因果関係の方向性（経験の長さ→質の良い支援、質の良い支援→経験の長さ）については、両方あり得る。影響はお互いにある。
- ・一定の基礎の知識、土台がないと、経験が積みあがらない。基礎知識+資格+経験が必要。
- ・経験からくる引き出しが多くなることで良い支援に繋がることはある。経験が長いから良い支援が出来るというわけではないと感じる。
- ・一般的には経験が長いほど、質の良い支援に結び付く「可能性」は大きくなると言え、相関はおそらく経験3年未満の場合には比較的に見られるだろうが、それ以上については逆に人によって狭い独善的な支援に結び付く場合もあり、相関は弱まるように思える。また、支援はひとりの支援者が単独で行うのではなく、同じ事業所内でも、また事業所外でも、情報共有やお互いにアドバイスしあいながら行われることが多いということを考えれば、3年未満の支援者についても、個人の経験がその子どもに対する支援に及ぼす影響は支援者の置かれた人間関係も含めた環境によるところも大きいと思われる。
- ・ある程度はあると思うが、完全にというわけではない。5年くらいたったら、そこから先はみんな一緒。ある程度いろんな年齢のお子さん経験して、そのあとは一緒。こどもが好き、天性の間ができて、元々持っている力等は経験年数と関係がない。お子さんや場、環境に対するセンスのようなもの。どうすればよいかのひらめきのようなもの、発想力。

1-5. 経験年数と資格以外に、「質の良い支援」に影響する客観的な指標は考えられますか。

- ・資格や知識をもっているとプラスだが、資格があると質が良いということではない。よい養育との相関はない。
- ・児童発達に関する文化があるかが大事。児童憲章を復唱する文化をもっているところがある。こどもの福祉がわかっている文化にいることは大きい。
- ・根底にある理念、文化等に照らし合わせることが大事。管理者の仕事は、理想を唱え続けることが大事であり、文化が育つためには、やりとりしかない。ケースやミーティングで目の前のこどものことをみんなで話すことが一番学びになる。センスもあるが、多様性を大事にしている。いろんな意見をいいながら、こどもに返せるものは何かを考える。そういうことが大事。

2. 発達支援

どんなことを行っているか	宇佐川理論、感覚運動遊び・インリアルアプローチ・ポーターズプログラムなどの発達支援法を、保育を展開していく上での基本としている。あそびを通して子どもたちの心身の成長につながっていくことは基本としている。
支援で目指しているもの	本人及び保護者のエンパワメント。コミュニケーションの土台作りを形成しながら、本人、そしてご家族がこの時期前向きになれて見通しの持てる将来に向かっていくために私たちは、お付き合いしている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	職員の育成に課題がある。しかし、発達支援の根幹がこれまでの歴史の中でしっかりしているため、プレずに前には進めていると思う。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	人材を育成していくための内部研修の充実や、次世代の発達支援を担っていく若手の確保。 先輩たちがしっかりと土壌を整えてくれているため、それを引き継いでいくことが大切である。しかし職員も入れ替わり立ち代わりするため毎年元に戻って、インリアルや感覚統合など1から戻ってスタートしている。平均経験年数自体は5～6年であり、平均年齢は30代前半くらいである。他事業所への異動もあるため、慣れたところに別事業所に異動するということもある。保育所等訪問に経験年数のある方が取られると現場が薄くなる。
発達支援を担う職員や組織・体制	保育士、児童指導員が発達支援を担っている。体制は年齢別でのクラス保育と発達状況を考慮したグループ活動。また、個別支援（月1回）

どんなことを行っているか	小集団での訓練。OT,PTはおらず、医療的なことはしていない。
支援で目指しているもの	医療的なものや専門的なことは県の医療療育センターで対応してもらい、そこを補完する支援を行っている。センターに回数行けない方が、センターの小児科に受診する間にきているなど。小集団に慣れることも目的にしている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	それなりに、なんとかこなしているという感じ。 相談支援事業所が入っており、連携しながら対応できている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	市では、児発がここだけであり、身体障害、知的、発達の方等それぞれに対応する必要があるが、職員体制が追いついていない。 今後、職員のスキルを上げるということもあるが、専門性のあるところと連携しながら、やっていきたい。
発達支援を担う職員や組織・体制	児発・放課後等デイの全体の体制は、職員8人：私（心理士）、児発菅一人（常勤）、非常勤（保育士、児童指導員）、パート4人（3人が児童指導員、1人がその他）。発達支援は、私（心理士）が訪問支援を行うほか、保育士、児童指導員が対応している。経験年数は、事業所が開設して8年なので、8年。保育士の方は、保育園に十何年つとめていた方。

どんなことを行っているか	小集団のクラスが中心。定員12名。2クラスあり、発達の遅れが顕著なお子さん、少しのクラス。保育園の並行通園として利用しているお子さんが多いこともあって、保育園とは、お互いそれぞれの課題を交換しながら保護者も含めてやりとりしている。途切れないようにということを意識しながら支援している。保育所との連絡をとりあう頻度はお子さん次第。センターは保育園ほど開所時間は長くない。2年ほど前からはじめたが、朝は保育園に預けていただいて、センターから保育園に迎えに行くことをしている。それにより急なキャンセルは減った。送迎職員はいないため、現場支援の職員が迎えに行く。それによって、保育士さんと直接確認ができる。直接担当する職員同意が話せて垣根が減った。
支援で目指しているもの	ソーシャルスキルやADL自立を基本に、保護者さんとの喜びの共有を意識している。

うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	今のところ、概ねうまくいっている。 まだ小さい単位なので、顔をみながらできている。一人一人に寄り添えている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	経験を若い世代に引き継ぐことが難しい。 定員も12名という小さい単位ではあるが、年長まで年齢の差はある。法人の異動もあり、毎年のように職員の入れかわりがある。経営的な観点では十分な配置が難しい。経験の蓄積がうまくいかずに悩ましい。利用者目線の支援ができていないのではないかとこの悩みはもっている。 職員の定着を意識している。毎年のように若い職員が入ってくれるわけではない。働きやすさや働き方を大事にしている。短時間労働制度もいれていて、6歳まで時短とれる。小学校あがったらフルタイムを期待している。ただ、期待してもフルタイム復帰が難しいことはある。結局、それ以外の職員に負担がかかる。法人としての仕掛けはしているが、お子さんが二人いると10年くらい不在になることもあり、周りの職員は大変である。
発達支援を担う職員や組織・体制	10年選手は限られている。若手中心で、学校で障害児を勉強してきた職員はそんなにいない。児童指導員と保育士がほとんど。制度上のこともある。作業療法士と言語聴覚士はスポットで入っている。PTやOTには、専門職として保育士や児童指導員とは別の視点でアドバイスできるといいが、本来、保育所等訪問メインで入ってもらっていることもあり、そこまではなかなか言えていない状況。 (SVについて) クラス会議や終礼はあるが時間はあまりかけられない。月1回の定例会議でしている。

どんなことを行っているか	とにかく遊ばせることを大事にしている。専門的なプログラムない。テレビもおいてあるがつかないでいない。DVDもない。天気がいい日は外へ。近くに公園が点々とあるので、外で遊ばせている。遊びの中で、ルールを守ったり、言葉使い、嫌なことをいったりというトラブルの中で、次どうやったら楽しく遊べるか、こどもと一緒に考える。
支援で目指しているもの	1泊キャンプにいけるようになりたい。みんなで喧嘩もするだろうが、あーだこーだいいながらご飯を作って、泊まって朝を迎えられるといいなと思っている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	職員が事業所の方針をわかって働いてくれている。 入社の際に「知識あつてかたくなるしいことはやっていないところだけど、それでも働いてくれるならきて」と伝えている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	子どもたち理解を進めるために、育てづらい子どもだけが受けるのではなくてすべての子どもたちに対してWISCを導入してほしい。

どんなことを行っているか	1日の流れとしては、9:30に到着して身支度と自由遊びをし、10:00~10:30で2~3個の活動をして11:30に給食を食べる。給食後もう一つ活動をして帰り支度をし、13:30に送迎に載る。 午前活動は動と静を合わせている。大きな遊戯室を使いクラスで時間をわけて動きのある「動」の活動をし、クラス内で机上の「静」の活動をする。 季節のよいときは外にできることもあるが、保育園・幼稚園との並行通園も多いため、保育園や幼稚園でできないような活動をしようと思っている。行事も保育園・幼稚園で取り組んでいるため多くないが、並行通園していない子もいるため季節行事も少し取り組んでいる。子どもの通所回数が週1~2、3回などとさまざまである。
--------------	---

うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	職員集団が大きいわけではないため、お互いの意見交換を日常からしている。その点コミュニケーション力を高めることに繋がっていると思う。職員同士のコミュニケーションが発達支援にも影響している。どうしたら保護者ともコミュニケーション取れるかなど、複数の職員でコミュニケーションを取りながら進めている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	職員同士のコミュニケーションは一方で課題でもある。完璧にできているわけでもなく、コミュニケーションをとりながら、悩みながら取り組んでいる。

どんなことを行っているか	<p>こどもからスタートする。こどもにあわせて考える。個々のこどもに何が必要かをとらえて、それを実現するために何が必要かを考える。</p> <p>うちでできることは限られているので、うちでできないことは、ほかにつなぐこともある。相談支援事業所を活用する。</p> <p>未就学は個別、集団は学齢期のみ。未就学のグループはない。</p> <p>訪問支援は通所とは連動していない。訪問支援だけのこどももいる。逆に、訪問支援をする中で、ここだけは通所かなというのはある、手帳をとってもらって、通所させてもらうこともある。ただ、通所からなるべく早く訪問に戻すようにしている。訪問もなるべく短く、最短3か月で終了を目指している。</p>
支援で目指しているもの	<p>設立当初からの目的は、児童発達と放デイをなくしたい。これはインクルージョンではない。早くこの制度をなくしたいと思っている。利用は最低限にする。</p> <p>保育園、幼稚園に行くのが普通。短期間にしたい。並行利用している子どもが、ここ（児発）ではできても園では難しいというのが続く。それは意味がない。できるだけピンポイントで短くして向こうにつなぐことが大事。</p>

どんなことを行っているか	<p>形式としては個別が基本であり、自治体や地域によっては集団が求められるため、集団を行いつつ取り出しで個別を行っている。内容としては地域によって求められるものがかなり異なり、低年齢の比較的重い子を中心とした本格的な療育が中心の場所から学齢期以降の比較的軽度の子への学習支援にウェイトがある場所とかなりグラデーションを持った展開がある。子どもが必要とする支援内容も多様であり、また現実問題としてスタッフのそれまでの経験内容や力量なども多様であるため、それらの要素によってできる支援の内容も変わってくる。</p>
支援で目指しているもの	<p>地域や子どもの実情に合わせた柔軟な対応が必要となるため、学校の成績という単一の指標でそれを向上させることが重要な学習塾とは異なり、多様な側面で子どもの自己肯定感を高め、二次障がいを防ぎ、周囲に支えられながらその子なりに抱えている困難に主体的に対処していく力を作っていくこと、その中で子どもの笑顔が増えていくことが目指される。</p>
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	<p>うまくいく場合もいかない場合もある。総体としては子どもが喜んで通ってくるようになるケースが目立ち、すでに地域の中で自治体からも頼られて大事にされている事業所も少なくなく、一定程度地域の中で必要な役割をはたしていると考えられる。</p>
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	<p>子どもが抱える困難はケースによって千差万別だが、支援をしているの悩みとして現場からよく上がってくる困難には、親の子ども理解やそれに基づく支援内容の希望が、子どもの実態に全くあっていない場合に対応に悩むというものがある。また、地域によっては学校側の理解が得にくく、連携が困難であるところもある。さらにはコロナ状況下での遠隔支援の実施についてもなかなか理解が得られない自治体もあり、子どもに必要な柔軟な対応ができなくて困るケースが一定程度存在する。</p> <p>それぞれの子どもが抱える困難については、初任者研修・「あるある相談」研修・初級事例研修・中級事例研修・巡回相談・テーマ研修・事例研究会・個別事例相談などの研修体制を構築して対応している。親の理解のズレによる困難</p>

	についてはこれらのほか、保護者向けの講演会、保護者同士の語り合いの場としてのママカフェの開催などが行われている。
発達支援を担う職員や組織・体制	資格で言うと保育士、教員免許、社会福祉士、言語聴覚士、作業療法士、心理関係（臨床心理士等）が多い印象です。1対1の個別療育。

どんなことを行っているか	こどものQOLの向上が目的。しっかりアセスメントをして支援する。保育の5領域。 発達状態に応じてのスキルリストを法人として作っており、それを使って、しっかりアセスメントをしたうえで、必要な支援を行う。 週7日開設。幼児期のボリュームゾーンは、保育園・幼稚園が終わってからの時間帯と土日。 個別（1人～2, 3人）が多い。45～50分で支援。支援の様子について、親はみることができる（手元のデバイスかマジックミラー）。支援のあとにはフィードバックを行う。事前に今日の狙いを伝える。また、家庭ではこんなことをやってはどうかとアドバイスもする。 集団向けは2時間とか少し長い。
支援で目指しているもの	QOLの向上 今と未来の幸せ。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	改善すべきことはあるが、事業所としても個人としても、改善のためのPDCAをまわすことを大事にしたいと意識して取り組んでいる。 お子様が楽しく通っているという声をたくさんもらう。ただ、そういった声はQOLの向上に向けての中間的な指標と考えている。 ロジックモデル、支援の体系、体系の整理に力をいれている。現場がとりいれやすいツールやシステムを整備している等、仕組みをとりいれている。 半期に1回、保護者を対象とした満足度調査を行っている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	特化したところは専門性が高く、個別のニーズに深くコミットしきるということは難しい。発達のにも障害的にもよりよい支援が求められることがあるが、すべてのケースに、すべての職員がそこまで支援できているかは怪しい。 保護者が精神疾患をもっている場合など保護者が課題を抱える場合、家族全体へ支援していかないといけないと感じることがある。ペアレント支援に力をいれているが、こどもの支援をこえており、収支的には厳しい。加算がつかないかと思う。お子さんだけではなく、周りへの支援が必要となるケースがある。
発達支援を担う職員や組織・体制	各事業所にはチューター、10事業所当たり一人のスーパーバイザー、その上に本社に、サポーター、シニアスーパーバイザーがいる。その上に全社的な担当がいる チューターの役割は、事業所の各指導員の学びの環境をつくる。新人育成する。支援もしながら役割を果たす。 経験は3～5年が多い。社内の試験に通過した者。 テランというより、コミュニケーションが上手な方等を重視して位置付けている。 1事業所（10名定員）当たり7～8人の職員。週7日開設。1日当たりの基本は、2名+加配加算1名+専門職加算1名で4人+児発営。児発営を除くと、支援員が6～7人。3役（役職をもっている人）は、児発営、教室長（・拠点長）、チューター。3役で役割分担をして運営し、支援にもはいる。

どんなことを行っているか	あそびや経験を通して、知識や言葉を教えるというのが基本。
支援で目指しているもの	理念にも聴覚活用を出しているが、保護者とともに子どものことばはもちろん、心を育てていきたい。

うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	卒園したお子さんたち元気で、大きくなって社会に溶け込んでやってくれている。うまくいっているといいたい。 毎年70人くらいの園児がいると、お母さん同士のつながりできる。悩みをお互いに話す。 担任も保護者との関係性を一人一人が考えてくれている。いい関係を築いている。言いにくいことも言える。そういうのはよかった。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	どんなに場を作っても障害受容ができず、通えない、気持ちの問題や、ひとり親家庭で通う余裕がないということがある。そういった方には手がだせない。聴覚障害、ひとりひとり様子が違う。試行錯誤をして、関係機関と連携しながらやっているが、うまくいかないこともある。 保護者に選択肢を提示する。一緒に見学いく、一緒に考える。時間をかける。
発達支援を担う職員や組織・体制	職員体制は、1人が保育士で、あとは言語聴覚士12人（園長を含む） クラス編成：11月頃に保護者アンケートをとる。週何回これそうか。個別と集団どちらを希望するか、そういうことを聞いてクラス編成をする。 以前は、集団のグループは2、3人であったが、今年から7～8人のグループにかえた。 0歳はバラバラと入園してくるため、基本は個別のみ 4～5人グループに2～3人の職員が入っている。新人1人を含む。こども4人に1人の職員での関わりではなかなかむつかしい。 SV：ST6人は10年以上の職員。一緒に入った職員がその都度話をする。 月に1回勉強会を開いて、録画をみてみんなで反省する。

3. 家族支援

どんなことを行っているか	母子プレー（月1回）母親に限定はしていないが、親子で1時間程度の個別支援を行っている。インリアルやポーターを参考としながら行っている。
支援で目指しているもの	子どもの育ちと親の育ちを目指している。また愛着形成を目的としている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	うまくいく方、うまくいかない方様々。しかし非常に重要な支援としてとらえ、日々試行錯誤しながら実践を重ねている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	もう少し保護者と関われ場面を増やせられたらと思う。コロナの影響で更に減少した。保護者の主体的な子育てに向かうための家族支援と考えており、子育ての環境が変化していく中で、地域の中で不安なく過ごせる社会資源が少ない。
家族支援を担う職員や組織・体制	現場職員（保育士・児童指導員）、児童発達支援管理責任者。時に管理者。ケース会議をしており全職員で共有して話し合う。必要に応じて相談支援専門員も入る。

どんなことを行っているか	①家族支援のプログラム（例ペアレントトレーニング）→実施まではできていないが、お知らせしている。 ②家族への心理的なサポート→面談、相談支援事業所との連携。関係機関と支援会議を開いて相談に乗る。 ③移行期における保護者支援→移行元の先生や移行先の先生にきてもらって、保護者にも入ってもらって支援会議を行っている。児発管や相談支援事業所も入ってもらっている。 ④虐待リスクのアセスメント→職員の自己評価や保護者へのアンケートをとりまとめて話し合い、アセスメントを行う。話し合いは年に2回。 ⑤担当しているお子さんの関係機関との連携→実際に訪問して立ち会う。ただ、コロナで頻繁には難しい状況が続いている。
--------------	--

支援で目指しているもの	地域的に、まだ児童発達が根付いていないため、まずは安心してもらうことを大事にしている。保護者に安心してもらうよう話ができればと考えている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	難しいと感じる。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	家族同士のつながりをつくりたいが、障害をうけいれていない方も多い。地域性もある。支援の輪をつくって、みんなで支援しているということをお伝えできればと思うが、なかなかそこまで至っていない。
家族支援を担う職員や組織・体制	メインは管理者が関わる。直接処遇のうち正職員は管理者だけということもある。

どんなことを行っているか	①家族支援のプログラム（例ペアレントトレーニング）→コロナ化できいていない。 ②家族への心理的なサポート→定期的に面談している。毎日の送り迎いで様子をきいている。 ③移行期における保護者支援→移行期の支援会議にださせてもらうことがある。お子さんの相談履歴やアセスメントなど年代ごとにまとめて、保護者もつファイルがある。センターで書く欄や保護者が書く欄がある。移行期に途切れがないようにということで、移行期の学校にもってもらっている。 ④虐待リスクのアセスメント→事業所として特別なことは取り組んでいないが、情報をいただいた方には、念入りに親御さんの状況を聞いたり、お子さんの身体をみたりする。 ⑤担当しているお子さんの関係機関との連携→保育園の並行通園として利用しているお子さんが多いこともあって、保育園とは、お互いそれぞれの課題を交換しながら保護者も含めてやりとりしている
支援で目指しているもの	お母さんも、こどもと成長する。核家族化がすすむ。祖父母と住まない。兄弟が少なく、ほかのこども成長がわからないということもある。相談先がわからない方もいる。いろいろなケースがある。様々な不安へのサポートが必要と考えている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	一生懸命やっている。法人全体として、先のことを見通しながら、意識しながら関わることを大事にしている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	介入を嫌がる保護者もいるので、そこは難しい部分である。子どもさんや保護者の安全・安心を第一に、他機関と連携して、押したり引いたりしながら取り組んでいる。
家族支援を担う職員や組織・体制	基本は担任・担当の職員が中心にやる。そこにサポートで児発管がはいる。大変な時には管理者がはいる。

どんなことを行っているか	年2回の面談形式の話し合いを保護者としている。また毎日の送迎で話すことが家族支援の第一歩であると思っており、話すように職員に伝えている。またミニ運動会を企画したり保護者との活動の場を用意している。あとは随時コミュニケーションをとっている。ご両親いる子どもは少なく、放デイの特徴となっているのかもしれないが母子家庭がとても多い。
--------------	---

課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	保護者に会えない、連絡がつかないところが難しい。また社会的養護一步手前のお金のない子どもなどは難しい。給食費を徴収できないなどある。そのようなときはごはん食べさせないわけにいかないため立て替えており、要対協でも状況を共有するようにしている。
家族支援を担う職員や組織・体制	要対協には代表が、親の年2回の面接は児発管が対応している。

どんなことを行っているか	ペアトレに取り組んでいる。今度「おやじの会」をするために準備をしている。進路相談もしている。お母さんの気持ちによりそのようなグループもついている。虐待リスクについては、チェック項目にそって会議内で洗い出しをしている。社協や病院、地域の支援学校と連携している。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	親も問題を抱えている場合がある。要保護家庭や生活保護家庭、逆に弁護士などのキャリアある家族については介入が難しい。現実の受け止めに促すことが難しい。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	他との連携はするようにしている。5年以上たった管理者や主任クラスが家族支援をおこなっている。新人では難しい。お母さんをせめているわけではないが言わなければいけないことについて、良いかたが難しい。
家族支援を担う職員や組織・体制	5年以上たった管理者や主任クラスが家族支援をおこなっている。新人では難しい。お母さんをせめているわけではないが言わなければいけないことについて、言い方が難しい。

どんなことを行っているか	連絡帳や面談時に保護者相談をうけて必要に応じてサポートしている。就学相談前の段階で年長の保護者と話す機会を設けている。通常級に進むことが決定した子どもに関しては、関係者が集まって引継ぎ会を行っている。引継ぎ会にはセンター職員も必ず参加して、学校の校長先生や先生に子どもの背景やどのような支援が必要かを保護者と一緒に伝えている。虐待の可能性のあるお子さんもいる。児童相談所と連携を保ちながら子ども総合センターと連携している。
支援で目指しているもの	お母さんたちの結びつきが大きくなる力になると思っているため、将来的には親同士の交流の場ももっていききたいと思っている。親同士の交流の場も必要になるとは思っているが、コロナもあり現時点では対応していない。
家族支援を担う職員や組織・体制	虐待の可能性があったり、保育園や幼稚園にいかなくなる危険度の高いお子さんにたいしては、施設長と主任が対応する。施設長も主任も社会福祉士をもっており、福祉全体の経験が一番長いのでこの2名が中心となってクラス職員を巻き込んで対応している。

どんなことを行っているか	いわゆる家族支援プログラムは持っていない。これから作ろうとは思っている。持っていなかった理由は、非常に個別性が高いため、既定のプログラムで対応できない、抵抗があったため。代わるものとして保護者懇談会をしている。懇談会ではいろんなレクチャーする。保護者に話をしてもらうこともある。そういうことをやりながら、保護者懇談会だけではなく、いろんな情報を伝えたいと思うようになった。心理サポートは、ふだんの中で、当たり前に行っている。虐待のことや地域のことも当たり前に行っている。家族支援というほどの意識はない。虐待リスクのあるケースは地域と共有している。
--------------	---

うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	相談支援事業所が肝だと思っている。あらゆる情報は相談支援事業所へ。家族問題で、自分たちが関われる範囲は少ない。関係機関との連携が大事。できるだけ会議をたくさんしてもらって対処していく。メンタルの保護者、兄弟児、祖父母など、相談支援が核になる。単独は難しい。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	時に残酷で難しいのは保護者。保護者の思いは受け止めるが、こどもにとって負担なとき、今は違うというのはある。そういう支援は難しい。現場では難しいと思う。必要に応じてスタッフ間で話をすることもあるが、SVとして入って保護者に話すこともある。
家族支援を担う職員や組織・体制	児童と家族は同じ感じ。家族は色々あるので、スタッフを守る担保があるかどうかは大事。

どんなことを行っているか	<ul style="list-style-type: none"> ・ペアレントトレーニング、親子同室で支援することで親子を支援、保護者の座談会、指導後のフィードバック、相談支援を適宜行っている。 ・虐待リスクのアセスメントとしては、すべての保護者を対象に、支援計画のタイミング（半年に1度）、生活の困り感に関するアンケートをとっている。リスト化して判定を行い、リスクの高い方はアラートがあがる仕組みになっている。アラートがあがった方は、個別にアセスメントを行う。リスク管理チームがある。
支援で目指しているもの	・QOLの向上 今と未来の幸せ
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	改善すべきことはあるが、事業所としても個人としても、改善のためのPDCAをまわすことを大事にしたいと意識して取り組んでいる。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	発達支援に比べて体系的な人材育成が難しい。
家族支援を担う職員や組織・体制	主に児発管が中心となっているが、教室内研修により全職員が相談支援をできる教室もある

どんなことを行っているか	事業所によるが、ペアトレイベント、事業所内相談、ママカフェなど、相談支援と保護者様が参加できるイベント、支援後の保護者様へのフィードバック（指導員と保護者の対話）。移行期の保護者支援は父、母会と事業所内相談、進級・進学先へ提出するノート作成。担当しているお子さんの関係機関との連携は、全教室ではないものの、月1で利用状況やお子さんの様子を文書で報告している。
支援で目指しているもの	保護者様の精神的安定、お子様の困りごとの理解が深まること
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	うまくいっている。送迎をしていない分保護者様と顔を合わせる機会が多く、定例の保護者支援以外にも電話や対面で保護者様が相談しやすいため。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	保護者様と特定の指導員、児発管の結びつきが強くなり、過剰に時間をとられたり、職員異動時の対応に困難が出る場合がある。担当者のローテーション、相談などへの他職員の同席による研修を行っている。

<p>家族支援を担う職員や組織・体制</p>	<p>主に児発管が中心となっているが、教室内研修により全職員が相談支援をできる教室もある。</p>
------------------------	---

<p>どんなことを行っているか</p>	<p>保護者への対応は必ずチームで行っている。必ず複数人で対応。経験年数の高い先生がアドバイスしたり、職員室に戻ってきてからチームで相談して対応している。</p> <p>①家族支援のプログラム（例ペアレントトレーニング）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入園前または入園してすぐにオリエンテーション。1年目、2年目くらいに入門講座。2歳児3歳児に中間、4、5歳対象に就学前講座。時期によつての保護者講座がある。講師は職員。 ・それ以外に、外部講師を呼んで全体を対象とした研修がある。 ・毎回の療育のあと、振り返りがある。前期後期の二期制をとっている。各期の終わりに評価結果や目標、達成度を伝える。 <p>②家族への心理的なサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親子通園なので、その都度話をする。様子をみていてしんどいのはわかる。その時は別に時間をとって話をする。 <p>③移行期における保護者支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・並行通園、保育園に入る方が多い。1歳前から入園する。そういう場合、保護者自身が聴力だったり、お子さんの状態だったり保育園に伝えることが難しい。了解をえられたら保育所に訪問して配慮事項を伝えている。 ・入園後は、保育所等訪問支援を利用する。したらすぐ（遅くとも翌日）保護者に様子を伝えている。 ・こども園や幼稚園は3歳児からの入園が多い。以前4歳児だったが、2歳のとき、担任も集まって入園が適切か含めて検討。保護者の希望優先ではあるが、伝えている。 ・訪問は、ほとんど保育所等訪問支援を使っている <p>④虐待リスクのアセスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル作った。虐待といえるかどうかを、検査のときにおさえつける、しかり方等話をした。 ・家族の人たちの虐待については、髪が汚れている等の場合 児相や親子センターのようなところに連絡したり、連絡が入ったりする。担当が行っている。 <p>⑤担当しているお子さんの関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要なことは全部伝える。聞きたいことは保護者を通じて聞いてもらう。幼稚園、保育園、こども園、どこでも必要に応じて行っている。 ・ここ3年はコロナの関係で、来ないでほしいという園もあったが、電話等で連絡して情報共有してもらった。保護者からは、連絡してほしいという要望が多い
<p>支援で目指しているもの</p>	<p>保護者支援がなければ、こども成長はない、というのが、開設当初からかわっていない考え。保護者に色んなことを伝えないといけない。こどもとの関わりを理解していただきたい。できる手段は色々と活用している。</p>
<p>うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。</p>	<p>5歳児や4歳児をみる機会があると、あんなふうに育ててほしいというのが親にある。どうすればいいか、ちょっとずつ理解してもらっているように思う。</p>
<p>課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。</p>	<p>保護者の考え方が色々と多様化している。毎日どこかに連れていくことで不安を解消する方が結構いる。そういう方に、自分でやっていかないといけないことをどう伝えるか、課題である。</p> <p>相談支援事業所と連携をとって、こちらで言いづらいこと、言えないとは、相談事業所よりお願いすることもある。関係機関と連携して、どこが伝えるのがよいか、相談する。</p>

5. 地域支援

どんなことを行っているか	①関係機関（行政・医療・保健所・児童相談所等）との連携は随時行っている ②移行先（保育所・幼稚園・学校・就労先等）への具体的な調整や情報の共有療育等は、支援事業の活用や、就学や就園前に引継ぎなどを行っている。また、教育委員会の就学支援委員会への参画。③地域の機関（他事業所や保育所等）へ訪問してスーパーバイズは、療育等支援事業を使って後方支援は行っている。
支援で目指しているもの	地域の関係機関の発達支援力の向上と、インクルーシブの推進のため。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	地域支援に出せる職員の育成が追いついていない。以前はうまくいった部分もあるが、今はそこまで、力を入れて行けない部分もある。
市域支援を担う職員や組織・体制	児発管が、児発管兼ねながら一人でもまわっている。保育所等訪問は、指定受けているがなかなか職員配置できず療育等支援事業でまかなっている。

どんなことを行っているか	①関係機関（行政・医療・保健所・児童相談所等）との連携→相談支援事業所が色んなところにつないでくれる。数年前に市には総合相談をうける部署（基幹相談支援センター）ができて機能している。 ②移行先（保育所・幼稚園・学校・就労先等）への具体的な調整や情報の共有 → 集まって会議をするか、訪問して活動をみせてもらうか、どちらか。 ③地域の機関（他事業所や保育所等）へ訪問してスーパーバイズ → やっていない。 ④自立支援協議会や要対協との連携 → 事業所としてではないが、法人内の相談支援事業所の職員が自立支援協議会に入っていたりするので、そこを通じて連携している。
支援で目指しているもの	うちだけでできないことがあるので、地域で連携してやる。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	スムーズにできている。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	相談支援の職員や経験年数が高い職員があたっている。私と児発管など。経験年数というより職種によって対応している。

どんなことを行っているか	①関係機関（行政・医療・保健所・児童相談所等）との連携 → 医療、保健所、児相、並行通園先と連携。問題が起きればその管轄と連携する。 ②移行先（保育所・幼稚園・学校・就労先等）への具体的な調整や情報の共有 → やっている。 ③地域の機関（他事業所や保育所等）へ訪問してスーパーバイズ → 保育所等訪問でSTやOTがしている。それ以外としては、今年から開始したことがある。福井市の隣の永平寺町から依頼があった。保育園に年2回保育カウンセラーとして担当職員にいらしてもらっている。SV的なことをしている。 ④自立支援協議会や要対協との連携 → 自立支援協議会こども部会はメンバー。要対協はケースに応じて関わっている。
支援で目指しているもの	地域で育つ、暮らす。障害の有無に限らず、地域で育てることを目指したい。

うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	そこそこ軌道にのっている。まだ10年そこそこの事業所なので、知名度として、やっと地域に広がってきた。地域の評判は職員に伝えるようにしている。そういう中でやりがいを感じてもらえたらと思う。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	状況に応じて、管理者や児発管、担任、専門職が対応する。一部の保育所はOTがいている。

どんなことを行っているか	母子家庭が集まりやすい地域であり要対協ケースが多く、要対協に参加している。市の子育て支援課からもよく電話がかかってくる。市の放デイの集まりもコロナ前・開所前はあったが現在は無い。学校の先生とのケース会議には児発管か管理者がでているが、指導員を連れていくこともある。他の事業所へのスーパーバイズは行っていない。
--------------	--

どんなことを行っているか	学校にいている。学校の「障害理解」に関する授業も行っている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	公立センターが経営困難などで辞めるとなったときに、障害専門性のない児童養護の法人が引き継いだ。そのような経緯で障害に関する相談がくるようになった。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	今後センターにすること含め考えていきたい。
市域支援を担う職員や組織・体制	管理者や児発管が地域支援を行っている。

どんなことを行っているか	区では自立支援協議会を3層構造でつくっている。1つ目は障害者施策協議会であり、年1回開催で行政は部長級の方が出ている。2つ目は身体知的障害者支援部会であり、行政は課長級の方が出ている。3つ目は相談支援専門研修会であり、現場職員が中心になって開催される。この3層構造すべての会議にセンターから参加して、取り組みの狙いなどをくみ取りながら事業に活かしている。これまで要対協そのものへの参加はないが、子ども総合センター経由で様子を聞くことはある。 児童支援発達支援センターとしては、区内3つのセンターと、子ども総合センターの発達相談部門で集まり情報交換会をしている。児童発達事業所連絡会もあり参加している。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	新しいセンターであるが、3層構造すべての委員になっている。行政から求められて参加するケースが多く、現在進行形の会議や今後開催予定の会議などにも関わってほしいという要請を受ける。
市域支援を担う職員や組織・体制	施設長と主任が中心になっている。直接支援の職員については、行政対応などの対外的な部分にはまだ手を広げていない。直接支援の職員は、並行通園先の保育園や幼稚園の先生たちとの連携をしている。直接訪問することはないが電話連絡をしたり、先方からセンターに見学にくる場合もあるため受け入れとその後の電話フォローをしている。

どんなことを行っているか	訪問支援をしている。地域の保育園、幼稚園訪問している。一緒に勉強会しませんかといわれる。事業所でも研修会をしている。100人くらい参加する。保健所へ年間3回の無料相談をしている。放課後児童クラブも相談がしにくい機関のひとつ。何かあったら無料で相談に応じる。自立支援協議会の役員をしている。現場で困っていること、行政がかわることで改善することがある。そういうことを自立協議会を通じて働きかけている。
市域支援を担う職員や組織・体制	地域で何か作っていかうかと思ったとき、20年後の地域を考えられないひとは、あまりいいものは作れないと思う。地域づくりは時間がかかる。20年後を思いながら、今をどうするか考えられる人間が必要。今の悩みとあわせて、夢や理想を語り合う。そういう人が地域連携をやってくれたらと思う。

どんなことを行っているか	<p>①：関係機関とは、虐待やリスクのあるケースは積極的に連携している。</p> <p>②：小学校への移行支援は特に力を入れている</p> <p>③：保育所訪問は力をいれている</p> <p>④：地域は、通常の付き合いをしているが、要望があれば、スーパーバイズや研修を行っている。</p> <p>・ケースワークに力をいれている</p> <p>・地域連携は、相手の事情もあるので、必ずしもうまくいかないときはある。</p> <p>・地域での関係づくりは大事であり、地域の会合や自立支援部会には児発管が積極的に参加してかかわるようにしている。</p> <p>・保育所等訪問は事業所ごとに行っている。事業所に通うお子さんに対応するため、その事業所の職員数人で、保育所、学校、幼稚園などに訪問する。</p> <p>・地域の児童養護施設や放課後クラブの訪問は別途専門チームがある。</p>
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	<p>・保育所等訪問支援はシフトが難しい。</p> <p>・門前払いや洗礼うけることもある。保育所等訪問支援はじめたとき、門前払いはたくさんあった。公聴会をひらいて説明する、個別に訪問して説明もしている。少しずつ関係づくりをしてきた。</p>
市域支援を担う職員や組織・体制	児発管がメインなので、経験年数は長くなっている。

どんなことを行っているか	<p>①関係機関への支援状況、お子様の様子の定期報告、関係機関連携の参加・開催。</p> <p>②移行先（保育所・幼稚園・学校・就労先等）への具体的な調整や情報の共有は、ほとんどできていない。</p> <p>③保育園や他事業所に相互訪問し、両者の支援や困りごとに対してすり合わせたり、意見交換を行っている。</p>
支援で目指しているもの	教室以外でのお子様の様子を知り、教室での支援に役立てる。教室以外でもお子さんが過ごしやすくなること。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	活発に活動している教室はうまくいっている。活動を繰り返し、相互理解を得られるようになってきているから。比較的保育園などの困りごとには的確なアドバイスができてきているから。

課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	教室・指導員の力量により、十分対応ができる地域とあまり対応できない地域がある。 職員の療育スキルのバラつき。 職員の育成、保育園などに訪問する場合は力のある他教室の職員に同席してもらう。
市域支援を担う職員や組織・体制	児発管、専門職（作業療法士、言語聴覚士など）が、個人、またはチームで対応している。

どんなことを行っているか	①関係機関（行政・医療・保健所・児童相談所等）との連携 ・いろいろな部会を通じて行政とつながっている。 ・保健師さんとの連携協議会を長く続けている。昔の保健師が作ってくれた。連携をとらせてもらっている。 ②移行先（保育所・幼稚園・学校・就労先等）への具体的な調整や情報の共有 ・保育所については行っている。 ・今年の9月から中核機能業を県が始めた。保育所等訪問支援は小学校までだったが、これからはその上も手を出せるようになった。 ③地域の機関（他事業所や保育所等）へ訪問してスーパーバイズ ・保育所は行っている。 ・事業所も、保育所と同じく訪問して伝えることをやっている。事業所が来ることもある。 ④自立支援協議会や要対協との連携 ・自立支援協議会：次に相談支援専門員をする予定の職員が部会に参加している。 ・要対協は入っていない。
支援で目指しているもの	まだまだ知られていない。例えば自閉症や発達障害で事業所に通う場合でも一回は聴覚を疑うというのが浸透していない。聴覚を調べて必要な支援を一緒に考えるという関係性を築けていない。 もっともっとそういうところででていかないといけないと考えている。
うまくいっているか。うまくいっている要因・理由。	まだまだだと思う。小児聴覚は狭い世界。もっとでていってほかの事業所との関係をたくさんつくっていかないといけない。
課題はあるか。課題を乗り越えるために必要なことや工夫。	困難さではなく、自分たちが手と出していなかった。今後は積極的に手を出したい。
市域支援を担う職員や組織・体制	次に相談支援を担当する職員がほとんど一人でやっている。20年超えたベテラン。関係機関との連携は、各担任が行っている。

6. 人材育成

人材育成の体制・組織やシステム・体系	人材育成・研修・SV
各事業所、課長補佐、係長、主任職、一般職のひとをランダムに集め、コアメンバーで中長期計画を策定する。 コアメンバーの中には昇格したい・したくないひとがおり、昇格したくないひとのキャリアをつくることや、評価基準が事業所によって違うことなど意見があった。そのため2026年を目標にして人材コンサルに入ってもらい、全ての規	キャリアアップのときに試験があり、処遇に影響する。プログラムに示されていることを満たされた職員は、管理者の推薦のもと試験をうける。管理者の推薦がなければそもそもキャリアアップを受けられない。テストは年始に行うため、年末年始はずっと勉強している。 内容は本部事務局が一括して決めている。事務

<p>約や規程を見直している。階級あがって責任ある立場になると大変であるため望まないひとは、研修チームなどのステータスがあるように用意している。</p> <p>中長期計画は冊子になっており、事業所の運営状況や収支を踏まえた修繕計画などが盛り込まれている。人権委員会のほうで大人用とこども用にわけて、利用者児に不適切にならないような、どこでも着替えさせていないなど細かいところ含む事例集をつくって内部研修で読み合っている。またある事例をとりあげて虐待防止研修に繋げている。不適切のほかにヒヤリハット事例集をつくっている。作成するのは人権委員会と虐待防止委員会、コンプライアンス委員会、危機管理委員会、人材マネジメント委員会、リスクマネジメント委員会である。不適切な支援にならないのは人権委員会、ヒヤリハットはリスクマネジメント委員会で作成している。2か月に1回集まって開催している。</p>	<p>局からこの中から試験がでると試験範囲が渡される。内容としては就業規則や社会情勢などの一般常識である。筆記は6割超えないと通らない。レポートの題材は当日にならないとわからない。6割超えたら論文があり面接がある。面接は理事長と各事業所の管理者が行う。</p> <p>一般職から入り、3年働くと上級職になり、次に主任職、係長職、課長補佐、課長、次長管理者となる。その他に目標管理面接、中間面接、振り返り面接など、職員面接が年4回ある。職員面接のときにキャリアアップの希望を聞く。</p>
<p>外部研修への参加を促すほか、法人全体の中で研修を企画して、各事業所が参加するようにしている。</p>	
<p>法人として：キャリアパスを再整備したところ。評価も含めての人材育成システムを整備した。必須の研修や選択の研修などプログラムをつくった。3か月前から取り組んでいる。法人の職員として押さえてほしいことや、こういった視点で考えてほしいこと、管理者にはマネジメント力つけなさいといったことを、体系として考えはじめた。充実はこれから。</p> <p>各事業所：事業所ごとに企画</p>	
<p>ハローワークからは採用しないと決めている。自分が会って話してこのひとは信頼できるとならないと、採用しないようにしている。困ったときは管理者に知り合いいないかなど繋がりで見つけていく。これまで難しいと思った職員はいなかったが、ほかのひとがしっかりしているため、合わないと思ったひとは自分から出ていくのではない。</p> <p>歓送迎会、夏休みの会、忘年会は必ず開催するようにしている。職員が楽しくないと子どもたちへの本当の笑顔につながらない。</p>	<p>笑顔ができるような組織作りを大切にしている。</p> <p>全員児発管とることを目標にしている。いろいろなひとの意見を聞いてくれる、職員が閉鎖的にならないことを大切にしてい、児発管をとる過程で輪が広がる方がいいと思っている。</p> <p>年2回講座を1講座1人などで体制鑑みながら対応している。</p>
<p>・360度評価を取り入れている。正職6人のうち、全員が自分以外の5人分の評価をする。改善点だけでなく良い評価もたくさんくるため、支援の気づきにもなる。それを年2回まとめてみんなにフィードバックをする。</p> <p>・360度評価を踏まえてなにを課題とするかは管理職で話し合う。管理職になりたい、現場にいたい</p>	

<p>などの職員の希望もくみ取りながら、現状とのずれを評価して一緒に改善していく。フィードバックするときには改善点も含めて伝えるようにしている。</p>	
<p>人材育成として取り組んでいるとすれば、法人全体と職場内研修、そしてエルダー制度が軸になると思っている。</p> <p>若い職員が多いため、どのように質を高めていくかという方向性を考えている段階である。人材育成はまずは研修をしている。発達やアセスメントについての基礎知識を実践を通じて学んでもらっている。加えて法人の取り組みでもあるが、実践事例報告をしている。自分たちのなかで実践を客観的にレポートしていく取り組みをしている。4つのクラスで実践事例を出してもらいながらみんな聞いて、どのような事例だったのかを実践の狙いの良さや課題も含めて協議している。そのような研修を通じて職員も自信をもって現場にたてるようにしている。</p> <p>法人全体の取り組みのなかで他事業所や管理職のひとにきいてもらうということはある。また実践事例交流や共同研修などもあり、事業所内だけで取り組んでいるわけではない。本部は鹿児島であるため行ったり来たりはできず、コロナになってから Zoom をよく使うようになり、逆に共通の報告や打合せを Zoom を通してできるようになった。</p> <p>法人全体の中での取り組みのなかで、事故防止委員会、人権擁護委員会などの委員会をもっている。そのなかで事故防止の取り組みなどを法人全体として考えている。</p>	
<p><療育支援セルフチェックシート></p> <p>モニタリングを大事にしている。セルフチェックをつけてもらう。年に3回。</p> <p>職員に発表させる。自分の達成度がどれくらいか確認しながらすすめる。みんなで話をする。</p> <p>個別用とグループ用がある。</p> <p>達成度：自分の理想を100とした時にどうかを書く。</p> <p><進化事業計画></p> <p>ケースなどの細かい話だけではなく、全体のフレームの中で職員が何をすることも考えないといけない。</p> <p>事業所として何を頑張っているか、必要かをみんなで考えて重要項目をまとめる。それに対して一人一人の職員が何をするかを整理する。</p> <p>みんなが目標をつくる。ケースに対する支援力だけではなく、組織として何をしないといけないかも大事。</p> <p>ボーナスと連動している。</p> <p>目標は「人事考課」とも連動している。</p>	
<p><体制></p> <p>事業所内：チューター</p> <p>10事業所ごと：スーパーバイザー</p> <p>本社：サポート、シニアのスーパーバイザー</p> <p><研修の機会、SVの機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・着任時は全員みっちり6か月間の研修（OJT含む）を体系化している。 ・支援の様子を動画で撮影して、育成者（チューター）とともにみて振り返るといったこともしている。育成者（チューター）からフィードバックがある。 ・研修はコース制で体系化している。育成に必要な研修がくまれている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修は就業時間内。 ・児童発達支援事業所であれば、幼稚園が終わってからくるので、その前の時間帯（11時～14時）は体があいている。午前中は訪問支援。オンライン研修や e-learning も組み合わせている。 ・職員負担を減らすため、記録や計画策定はシステム化している。 ・一方で、支援は体系化していない。こういう子にはこれ、ということのはっきりしていない。 ・教材は準備している。ダウンロードできる社

<p><動画撮影とフィードバックの機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・着任時は全員。チューターからフィードバックを受ける ・動画なので、本人と中一ターの時間が合わなくてもフィードバックが可能 ・着任時以外は、研鑽を積んでいきたい方、昇級試験を受けたい方にアカウントを付与。その方が学びが必要なきに機会をもうけている ・新人は個別支援の動画。 ・新人は個別支援 ・新人と育成者（チューター）のフィードバック時の動画をとって、スーパーバイザーがアドバイスすることもある。 <p><新人研修></p> <ul style="list-style-type: none"> ・最初にオンラインで缶詰め研修が5日、OJTはさんで、全部で20日くらいが新人研修プログラム ・OJTは現場でやる 	<p>内サイトを作っている。さらに外部向けに販売もしている。</p>
<p>以下の研修システムを提供している。</p> <p>①初任者研修（初任時原則3か月内に完了。動画視聴総計13時間9分；閲読資料5種類（厚労省資料など）；zoom及び対面講義4時間；支援見学学習（児発・放デイ）10時間）</p> <p>②「あるある相談」研修（zoomで年10回各90分。録画したものを順次アーカイブ化して常時視聴可能に）よくある困難事例について、どのように対処するかを研修専門部署とスタッフ代表で話し合ったのち、ブレイクアウトルームに分かれて意見交換。</p> <p>③初級事例研修（zoomで地域ごとに年1回90分間の事例検討を行う。他地域からも参加可能で、最大年20回参加可能。事例研修終了後はウェブ上で引き続き事例についての意見交換を行う）事例にあげられた子どもについて、最初に基本的な情報を共有した後、どのような対応の工夫が可能かについて、スタッフ間でアイデアを出し合う。</p> <p>④中級事例研修（zoomで地域ごとに年1回90分間の事例検討を行う。他地域からも参加可能で、最大年20回。事例研修終了後はウェブ上で引き続き事例についての意見交換を行う）挙げられた事例について、成長発達の過程、家庭環境、地域の支援体制、医療情報などの背景情報について詳しく検討しながら、その子の発達状態や特性、興味関心、困難などについてアセスメントを行い、③で検討されるような様々な工夫から何が適切かを判断し、その子にあった支援方法を検討する。</p> <p>⑤巡回相談（対面で地域ごとに年1回実施。実施時間数は各地域の必要や条件によって異なる）困難事例などについて、対面形式で丁寧な検討を行うことや、事業所で実際に子どもの支援を見ながらアセスメントや対処法について指導を行うこと、地域で求められている知識に関する講義など、柔軟に実施。</p> <p>⑥テーマ研修（全国一斉に、zoomで年10テーマで講義などを行う。1回90分が原則で、同一テーマを曜日を変えて3回ずつ反復し、スタッフが参加できる回に参加。）内容は発達や障害に関する基礎的な理解に関する講義、当事者視点をベースに置いた子ども理解・保護者理解に関する講義や実習、各地で優れた療育実践を行っているスタッフを講師としてその支援法の紹介、ノースキャロライナで研修を受けているカウンセラーによるTEACCHの実情についての紹介や、研修専門部署から</p>	

ABA の基本理論や実施法に関する一般的知識の講義など、その時々が必要と考えられるテーマを設定。

⑦事例研究会（業務外の自主研修として月1回2時間以上）外部からの参加者も含め、事例について上級レベルの分析を行う。

⑧個別事例相談。激しい行動障害を抱えたケース、子ども自身や親が精神障がいなどのケースなど、通常の対応が困難な事例について、相談を持ち掛けられた際に個別に随時指導。

⑨新入幹部社員研修（随時。4時間）経営管理部門の幹部社員については、必ずしも福祉・療育についての知識や経験がなく、現場スタッフとの関係を円滑にする目的で、発達障がいに関する基本知識や福祉の考え方を説明する。

※ このほか、各地域や事業所などで独自の研修を行ったり、自治体その他が行っている研修に各自が参加するなどが行われている。

システムとしては、新任の職員は経験年数が高い職員に1年以上つく。

育成マニュアルやチェックリストを作っている。

チェックリストは、長い職員と1、2年向けの2パターン。半年に一度つけてもらって、それをみて園長が面談をする。（チェックリストは後で送ってくださる）

人材育成については、私一人ではやり切れず、次につなげていかないといけないという思いもある。

私ではなく児発管や経験年数の長い人にやってもらったりしている。次の育てるひとを育てている状況。

④分析・考察

ヒアリングのまとめより、以下のことを考察する。

・「質が良い支援」とは、事業所によってさまざまな考えがある。その中で、子ども中心であり、子どものニーズを適切に捉えた支援であることは共有点と言える。

・「質が良い支援」を行う人材の「質が良い」と考えられる行動特性の共通項に関しては、以下のようにまとめられる

—子どもの発達段階を評価するための、知識と技術を持っている。

—子どもや家族に対するものばかりか地域に対してなど、幅広い業務を遂行できる。

—チーム療育を円滑に進めるコミュニケーション能力や、論理的な思考や目的達成のために段取りをする能力など、チームで計画的に業務を遂行するための基本的能力を持っている。

—やさしさ、温かさ、発想の豊かさなど、子ども中心に考える人間性を備えている。

・「質が良い支援」を行う人材になるために必要な取り組みは、以下のようにまとめられる。

- 多くの子どもを支援した経験。
- やる気、学ぶ意欲。
- 見る力や聞く力を持っていて、状況に合わせて柔軟に対応できるセンス。
- 知識や技術は必要だが、専門資格を持っていれば十分とは言えない。

・「質の良い支援」を行う事業所の条件は、以下のようにまとめられる。

- 経営理念と支援方針が明確になっている。
- ベテランと新人など多様な人材が支え合いながら働くことのできる環境や職員文化
- やりがいをもって業務を行い、自分に足りないスキルに気づいたら研修などで身につけることのできる環境

・経験の長さで「質の良い支援」の関係に関しては、以下のようにまとめられる。

- 経験が長いほど質の良い支援に結び付く「可能性」は高く、その傾向は経験3年から5年程度までは強いと考えられている。
- 経験が長すぎても、人によって狭い独善的な支援に結び付く場合もある。
- 質の良い支援をするから、やりがいを感じるなどにより長く勤務して経験が長くなるということもある。

・個人としての「質の良い支援」と、事業所としての「質の良い支援」は、個別に検討する必要があることが推察される。

・発達支援について

今回ヒアリングした事業所においては、同じ「発達支援」といっても、実際に行われている中身は、時間帯、内容等、それぞれであった。

(時間帯)

- 45分～50分で行っている事業所もあれば、朝の送迎から給食を食べる午後までという保育園と同様の時間帯で行っている事業所もあった。
- 週に数日の事業所もあれば、毎日開所している事業所もあった。

(内容)

- 個別支援が主体の事業所もあれば、小集団が主体、集団を取り入れている事業所もあった。
- 専門的なプログラムがある事業所もあれば、そういったプログラムはなく遊ばせる中でうまく支援を行っている事業所もあった。

・家族支援について

今回ヒアリングした事業所においては、同じ「家族支援」といっても、実際に行われている中身は、それぞれであった。

- 家族支援のプログラム（ペアレントトレーニング等）、保護者の座談会等を行っているところもあれば、行っていないところもあった。
- 家族とのコミュニケーションのタイミングは、毎回の通所時、送迎時、連絡帳、面談を設ける（面談の頻度も様々）、親子プログラムを設ける等、様々であった。
- 連絡帳や家族から相談を受ける等で必要に応じてサポートを行う事業所もあれば、事業所主体で積極的に家族の相談を聞く場を設けたり、家族と情報共有を行っている事業所もあった。
- 事業所主体で家族をサポートしている事業所もあれば、地域の相談支援事業所へつなぐことを重視している事業所もあった。
- 並行通園している保育所や就学時の学校等へ訪問している事業所、通っているお子さんの関係機関（保育園・学校・他事業所等）の受け入れや関係者の支援会議を設けている事業所もあれば、そこまでは行っていない事業所もあった。
- 虐待リスクのアセスメントは、日常のコミュニケーションや支援の中での関わりから得られる情報を大事にしていることはほぼ共通したが、面談、保護者アンケート、職員会議によるアセスメント、マニュアル作成等については様々であった。
- 家族支援を行っているのは、担任のほか、難しいケースや地域関係機関との対応は経験年数の高い者や管理職が対応していた。
- うまくいっているか、困難があるかの質問に関して、発達支援のほうでは、概ねうまくいっているという回答が多かったが、家族支援では、保護者への対応やコミュニケーションで困難や課題を抱えている事業所が複数みられた。
- コロナの影響による保護者とのコミュニケーション機会に言及している事業所が複数みられた。

・地域支援について

- 必要に応じて関係機関（行政・医療・保健所・児童相談所等）と連携をとることはほぼ共通していたが、主体的に地域の関係機関との関係づくりをしているかどうかは事業所によって差がみられた。
- 移行先（保育所・幼稚園・学校・就労先等）との調整や情報共有については、移行先への訪問、関係者会議の開催、引き継ぎ等の具体的な調整や情報の共有を行っている事業所もあれば、ほとんどできていないと回答した事業所もあった。

- 地域の機関（他事業所や保育所等）へ訪問してスーパーバイズ等については、スーパーバイズ、研修、勉強会、無料相談等を行っている事業所もあれば、何も行っていないと回答した事業所もあった。
 - 自立支援協議会、地域の関係会議、要対協のメンバーになる等で積極的にかかわっている事業所もあれば、ケースに応じて関わる事業所、法人の別事業所を通じて関わっている事業所、そこまでは対応できていない事業所等、様々であった。
 - 地域支援のうち、管理者や児発管等の経験豊富な職員が中心になって対応している事業所が多かったが、保育所訪問等の個別ケースに関わるものは、担当が対応している事業所も見られた。また、チームで行っている事業所もあった。
 - 保育所等訪問支援のシフトや職員配置の難しさに言及している事業所が複数あった。地域支援に出せる職員の育成が追い付いていないといった声も聞かれた。
- ・人材育成の体制・組織やシステム・体系、研究・SV等について
 - 今回ヒアリングをした事業所においては、具体的な内容や程度の差は様々であるものの、すべての事業所で何らかの法人・事業所としての人材育成のシステム・体系が作られていた。
 - 人材育成のための委員会や研究所を組織として設けている事業所もあった。
 - 講義や座学のほか、実際の支援についてのOJTや振り返りを大事にしている事業所が多かった。
 - 体制・組織、計画、研修の実施、評価、キャリアップを結び付けた人材育成全体のシステムを設けている事業所が複数見られた。
 - 経験年数別や管理職向け研修等、経験やキャリアパスと結びついた研修体系を設けている事業所が複数みられた。
 - チームや同僚からの評価を取り入れてたり、事例発表を取り入れる等により、複数の者からのフィードバックや評価を得られるようにしている事業所が複数みられた。

※以下の資料を添付。

- ーヒアリング依頼書（ひな形）
- ーヒアリング調査票（空欄）
- ーヒアリング先一覧（偏るっていないことが分かるが事業所名が特定されない加工）